

Tilburg University

Over transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden; nevenarbeid

van Rijs, André; van Drongelen, Harry

Published in:
Fiscaal Praktijkblad

Publication date:
2022

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
van Rijs, A., & van Drongelen, H. (2022). Over transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden; nevenarbeid. *Fiscaal Praktijkblad*, 2022(2), 29-32. Article 2022-0029.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

FISCAAL PRAKTIJKBLAD



Praktijkgericht vakblad met fiscale achtergronden en duiding

Dit artikel wordt u aangeboden door Fiscaal Praktijkblad

Fiscaal Praktijkblad is hét vakblad voor iedereen die duiding en achtergronden wil bij fiscale wet- en regelgeving, straf- en arbeidsrecht en jurisprudentie. Hier vindt u verdieping en concrete adviezen bij actuele fiscale thema's, geschreven door gezaghebbende auteurs uit de fiscale praktijk. Hierdoor is Fiscaal Praktijkblad direct bruikbaar in de praktijk.

Dit kunt u verwachten van Fiscaal Praktijkblad:

- 12x per jaar vakblad - digitaal
- wekelijkse nieuwsbrief met overzicht van recente fiscale wetgeving en rechtspraak
- toegang tot online database

Kijk voor meer informatie of een (proef)abonnement op <https://www.futd.nl/vakblad/fiscaal-praktijkblad/abonneren/>

© 2022 Rendement Uitgeverij. Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

Harry van Drongelen¹ en André van Rijs²

Over transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden; nevenarbeid

2022-0029

Als er sprake is van een arbeidsovereenkomst is de belangrijkste verplichting voor de werknemer om arbeid te verrichten en op grond van artikel 7:659 lid 1 Burgerlijk Wetboek zelfs persoonlijk arbeid te verrichten. De belangrijkste tegenprestatie van de werkgever is het betalen van loon.³ Een werknemer kan desalniettemin niet alleen voor zijn werkgever arbeid verrichten. Daarmee komt de nevenarbeid in beeld. Wat is nevenarbeid eigenlijk? Bij nevenarbeid gaat het om het verrichten van werkzaamheden bij een andere werkgever of als zelfstandige (zonder personeel).⁴ Daarmee komt opnieuw het bedrijfsbelang van de werkgever in zicht. De werknemer kan namelijk in dat kader met het bedrijf concurrerende werkzaamheden verrichten. Ook kan er sprake zijn van een (ongewenste) belangenverstremming naast de beperking van gezondheidsschade en het voorkomen van imago-schade. Tot slot worden hierdoor de mogelijkheden voor de werkgever beperkt om in voorkomende gevallen de werknemer overwerk te laten verrichten.⁵

In de wettelijke regeling van de arbeidsovereenkomst is (nog) niets opgenomen (verderop) over de mogelijkheid om nevenarbeid te beperken. In de wetgeving is overigens wel een indicatie te vinden over de aanvaardbaarheid van nevenarbeid. Zo is in artikel 5:15 lid 6 Arbeidstijdenwet⁶ voor de werknemer een meldingsplichting opgenomen als hij bij meer dan een werkgever arbeid verricht. Op grond van artikel 2 lid 1 Wet flexibel werken⁷ kan de werknemer de werkgever verzoeken om zijn arbeidsduur te verminderen. Dat verzoek kan zijn ingegeven door de wens van werknemerskant om nevenarbeid te verrichten. Ook anderszins geeft de wetgever aan dat nevenarbeid mogelijk is. In artikel 7:643 Burgerlijk Wetboek is het zogenoemde 'politiek verlot' geregeld.⁸ De beperkingen die de werkgever aan de nevenarbeid van zijn werknemer(s) wil opleggen door middel van een verbod kunnen zijn opgenomen in een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst. Aangezien er (nog) geen wettelijke regeling is, is de wijze waarop een verbod op nevenarbeid tot stand komt vormvrij. Het kan zelfs mondeling worden afgesproken, hoewel dat bewijsrechtelijke problemen met zich kan brengen.⁹

Varianten verbod nevenarbeid

Het verbod van nevenarbeid kan in *verschillende varianten* voorkomen. Er kunnen *drie hoofdvormen* worden onderscheiden, namelijk een *absoluut*, een *specifiek* of een *voorwaardelijkverbod*. Een *absoluut verbod* van

nevenarbeid kan worden opgesplitst in een strenge en een mildere variant. Het strenge absolute verbod van nevenarbeid verbiedt alle nevenarbeid, ongeacht hun aard.¹⁰ Het mildere strenge verbod van nevenarbeid verbiedt alle nevenarbeid die de 'hoofdwerkzaamheden' van de werknemer (kunnen) beïnvloeden. Het *specifieke verbod* van nevenarbeid verbiedt alleen de specifiek, dus door de werkgever nader omschreven nevenarbeid.¹¹ Tot slot het *voorwaardelijke verbod* van nevenarbeid. Dit verbod houdt in dat nevenarbeid is verboden tenzij de werkgever daarvoor toestemming geeft. Het toestemmingsvereiste brengt een informatieverplichting van werknemerskant met zich. Zonder een dergelijke informatieverplichting kan er van werkgeverskant weinig worden toegestaan. Overigens, ingeval een (voorwaardelijk) verbod van nevenarbeid niet is overeengekomen, kan een dergelijke informatie zijn grondslag vinden in het in artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek neergelegde goed werknemerschap.¹² Dit houdt in dat een werknemer verplicht is zich als een goed werknemer te gedragen. Dat betekent in feite niets meer of minder dan dat de werknemer zich heeft te gedragen in overeenstemming met wat redelijk en billijk is in de arbeidsrelatie.¹³

Grondwet

De werkgever heeft gerechtvaardigde belangen om nevenarbeid van zijn werknemers te verbieden of in ieder geval te beperken. Daartegenover staat de *vrijheid*

van *arbeidskeuze* van die werknemers, die in artikel 19 lid 3 Grondwet is neergelegd. Dit artikellid luidt: "Het recht van iedere Nederlander op vrije *keuze* van *arbeid* wordt erkend, behoudens de beperkingen bij of krachtens de wet gesteld." Het (deel)begrip '*arbeid*' dat wordt gebruikt, moet ruim worden uitgelegd.¹⁴ Dat betekent dat vrijheid van arbeidskeuze betrekking heeft op: (i) zelfstandige arbeid in bedrijf en beroep en arbeid in dienstbetrekking; (ii) arbeid in de private sector en arbeid in overheidsdienst; (iii) betaalde en onbetaalde arbeid; en (iv) arbeid als hoofdberoep en als nevenwerkzaamheden. Het (deel)begrip '*keuze*' dat in de vrijheid van arbeidskeuze wordt gebruikt, heeft niet alleen betrekking op de interne beslissingsvrijheid, maar ook op de vrijheid om een eenmaal gemaakte keuze te realiseren en op de vrijheid om op die keuze terug te komen.¹⁵ De keuzevrijheid strekt zich dus uit over de voorbereiding tot, het begin van de voortzetting en de beëindiging van de gekozen arbeid.¹⁶

Het recht van iedere Nederlander op vrijheid van arbeidskeuze wordt in artikel 19 lid 3 Grondwet erkend, '*behoudens de beperkingen bij of krachtens de wet gesteld*'. Met de aanduiding '*wet*' in artikel 19 lid 3 Grondwet wordt een wet in formele zin bedoeld. Beperkingen mogen alleen via een wet in formele zin plaatsvinden; deze wet moet dus voorwaarden stellen aan de toelaatbaarheid van de desbetreffende beperkingen.¹⁷ Volgens het stelsel van de Grondwet betekent dit dat een beperking van een grondrecht herleidbaar moet zijn tot een specifieke wetsbepaling, die de bevoegdheid tot beperking verleent. Achterliggende gedachte is dat de wetgever degene is die mag beslissen over een beperking van een grondrecht en dat niet buiten de wetgever om een grondrecht aan een belangenafweging mag worden onderworpen. Dit zou immers verwatering van de grondrechten tot gevolg kunnen hebben.¹⁸ Bij minder ingrijpende beperkingen die niet zozeer de arbeidskeuze betreffen, kan de wetgever de bevoegdheid tot het stellen van normen inzake toegestane beperkingen delegeren aan een lagere wetgever. In dat geval is ook voldaan aan het vereiste van '*bij of krachtens de wet*' als bedoeld in artikel 19 lid 3 Grondwet, maar dan nog moet de delegatiebepaling wel voldoende specifiek zijn.¹⁹

De vrijheid van arbeidskeuze moet als een rechtsgoed van bijzondere waarde worden aangemerkt. Dit maakt dat bijzondere eisen aan de zorgvuldigheid waarmee mogelijke beperkende maatregelen moeten worden overwogen en eventueel via wetgeving gerealiseerd.²⁰ Bij beoordeling of deze eisen zijn vervuld, moet aan een aantal factoren in het bijzonder aandacht worden besteed. Ten eerste moet er een zorgvuldige belangenafweging plaatsvinden tussen de belangen die door de beperking zijn gediend en het grondrecht van

de werknemer. Bovendien is een zorgvuldige keuze van instrumenten, zoals het stellen van algemene voorschriften, verplichtingen en sancties, van belang. Bij beoordeling van de instrumenten moet steeds de vraag worden gesteld of het voorgenomen beleid op een even doelmatige of doelmatiger wijze kan worden gerealiseerd door middel van regulering die minder belemmerend is voor de vrijheid van arbeidskeuze.²¹

Beperking vormgeven

Hoe kan dit grondrecht worden ingekleurd? Duidelijk zal zijn dat een van de kernbeginselen van het in ons land geldende overeenkomstenrecht, namelijk het algemene beginsel van contractvrijheid, het uitgangspunt zal moeten zijn. Het grondwettelijke recht op vrije arbeidskeuze stelt hieraan grenzen. Het recht van vrije arbeidskeuze heeft namelijk niet als doel dat elke individuele keuze met betrekking tot het verrichten van arbeid ook daadwerkelijk kan worden gerealiseerd en kent wel toegestane begrenzingen die geen inbreuk op het grondrecht vormen. Anders gezegd: bepaalde beperkingen die aan de vrijheid van arbeidskeuze worden gesteld, kunnen niet worden beschouwd als een beperking in de zin van artikel 19 lid 3 Grondwet. Wanneer is er nu sprake van een beperking van het recht van vrije arbeidskeuze? Het gaat dan om de gegeven sociaaleconomische situatie en de beperking aan de algemene handelingsvrijheid die uit ons rechtssysteem voortvloeit.²² Het recht op vrijheid van arbeidskeuze moet dus als het ware worden ingebed in onze maatschappelijke werkelijkheid.²³ Daarmee is aangegeven dat noch de contractvrijheid noch de vrijheid van arbeidskeuze een absoluut gegeven is. Het recht kan dus worden ingeperkt door enerzijds de formele wetgever en anderzijds door algemeen erkende rechtsbeginselen, zoals het goed werkgeverschap in artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek en de redelijkheid en billijkheid in artikel 6:248 Burgerlijk Wetboek. Bij de uitleg van de redelijkheid en billijkheid speelt dat rekening moet worden gehouden met de algemeen erkende rechtsbeginselen, met de in Nederland levende rechtsovertuiging en met de maatschappelijke en persoonlijke belangen die in een concreet geval aan de orde zijn (zie artikel 3:12 BW). Ook gelden beperkingen aan de algemene handelingsvrijheid niet als beperkingen van het grondrecht van arbeidskeuze.²⁴

In artikel 9 lid 1 Arbeidsvoorwaardenrichtlijn²⁵ is geregeld dat er voor moet worden gezorgd dat de werkgever het een werknemer niet verbiedt om buiten het werkrooster bij die werkgever voor andere werkgevers te gaan werken. Lid 2 van het artikel opent de mogelijkheid om aan de nevenarbeid toch beperkingen aan te brengen, maar dan alleen om objectieve redenen,

zoals gezondheid en veiligheid, de bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, de integriteit van overheidsdiensten of het vermijden van belangenconflicten.

Burgerlijk Wetboek

In het wetsvoorstel Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden²⁶ is in een nieuw artikel 7:653a Burgerlijk Wetboek hieraan uitvoering gegeven. Deze regeling is opgenomen na artikel 7:653 Burgerlijk Wetboek waarin het (non)concurrentiebeding is opgenomen dat betrekking heeft op het beperken van de vrijheid van arbeidskeuze *na afloop* van de arbeidsovereenkomst.²⁷ Het had wat ons betreft dan ook meer voor de hand gelegen om de regeling van het nevenarbeid *tijdens de looptijd* van de arbeidsovereenkomst voor artikel 7:653 Burgerlijk Wetboek op te nemen. In lid 1 van dit nieuwe artikel 7:653a Burgerlijk Wetboek is geregeld dat een beding waarbij de werkgever verbiedt of beperkt dat de werknemer *voor anderen* – waaronder ook wordt verstaan het als zelfstandige arbeid verrichten – arbeid verricht buiten de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht bij die werkgever, nietig is, tenzij dit beding kan worden gerechtvaardigd op grond van een objectieve reden. De wetgever geeft aan dat het mogelijk, maar niet noodzakelijk is om deze rechtvaardigingsgrond op te nemen in de arbeidsovereenkomst zelf. Als de rechtvaardiging niet in het beding is opgenomen en de werkgever het beding wil invoeren dan zal hij de objectieve reden van de rechtvaardiging alsnog moeten geven, anders is het beding nietig. De wetgever geeft daarbij aan dat bestaande bedingen waarin de objectieve rechtvaardiging niet is opgenomen, op deze wijze in stand kunnen blijven bij inwerkingtreding van de wet²⁸ die directe werking kent en dus geen overgangsrecht bevat. De objectieve rechtvaardiging van een beding kan daarnaast, onder omstandigheden zoals tijdsverloop, volgens de wetgever wijzigen.²⁹ Daarvan hadden wij graag een voorbeeld gezien.

De wetgever³⁰ verwijst naar de rechtvaardigingsgronden die in artikel 9 lid 1 Arbeidsvoorwaardenrichtlijn zijn opgenomen met de terechte toevoeging dat het gebruik van het woord 'zoals' maakt dat het niet gaat om een uitputtende opsomming. De wetgever had overigens die voorbeelden ook in het nieuwe artikel 7:653a lid 1 Burgerlijk Wetboek kunnen opnemen met de toevoeging 'zoals' of 'in ieder geval'. Hij voegt daaraan als voorbeeld toe een overtreding van een wettelijk voorschrift, waardoor de arbeidstijdenwetgeving wordt overtreden.³¹ Dit lijkt ons geen best voorbeeld. Artikel 5:15 lid 6 Arbeidstijdenwet legt op de werknemer een meldingsverplichting aan ieder werkgever

als hij bij meer dan een werkgever arbeid verricht. De melding moet uit eigen beweging en tijdig gebeuren. Het gaat om de naleving van de wettelijke arbeids- en rusttijdenvoorschriften. Daar is geen nevenarbeid- beding voor nodig. Als de werknemer die inlichtingenverplichting niet naleeft en de werkgever anderszins ook geen signalen heeft gekregen over de nevenarbeid en hij als uitvloeisel daarvan de wet overtreedt, kan hem geen boete worden opgelegd, omdat hem geen verwijt van de overtreding kan worden gemaakt. Op hem rust volgens de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State in november 2018³² namelijk geen onderzoekplicht. De wetgever geeft ook aan dat in de praktijk vaak gebruik wordt gemaakt van een beding waarbij de werkgever toestemming moet geven voor het verrichten van nevenarbeid. Het onthouden van toestemming is alleen nog toegestaan als de werkgever daarvoor een beroep kan doen op een rechtvaardigingsgrond, maar hij bedoelt objectieve rechtvaardigingsgrond. Hoewel de wetgever daarvan geen melding maakt, geldt dat natuurlijk ook voor de andere varianten waarin een verbod van nevenarbeid is vormgegeven.

In het nieuwe artikel 7:653a lid 2 Burgerlijk Wetboek is uitvoering gegeven aan artikel 17 Arbeidsvoorwaardenrichtlijn en is de bescherming tegen benadeling geregeld. De werkgever mag de werknemer niet benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer de in dit artikel genoemde rechten geldend maakt, ter zake bijstand heeft verleend of een klacht hierover heeft ingediend. De wetgever maakt duidelijk dat het hier gaat om het doen van een beroep op de bepaling over benadelingsbescherming³³, maar dit begrijpen wij niet. Het gaat toch om de materiele bescherming tegen benadeling?

Wat ons opvalt, is dat de wetgever nergens gewag maakt van de grondwettelijke vrijheid van arbeidskeuze en de relatie van het wetsvoorstel met dit grondrecht. Maar ons valt ook op dat de wetgever weinig consistent is. In de regeling van het concurrentiebeding in artikel 7:653 Burgerlijk Wetboek bijvoorbeeld is in lid 2 voorgeschreven dat een dergelijk beding als dit in een tijdelijke arbeidsovereenkomst is opgenomen, schriftelijk moet zijn gemotiveerd dat het beding *noodzakelijk* is vanwege *zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen* (lid 2). In het nieuwe artikel 7:653a Burgerlijk Wetboek is het criterium '*objectief gerechtvaardigd*', wat overigens ook het toetsingscriterium is in de artikelen 7:646, 7:648 en 7:649 Burgerlijk Wetboek die over gelijke behandeling gaan. Ook ontbreekt de *schriftelijkheidseis* die voor alle andere bedingen (boete-, proeftijd- en concurrentiebeding) in afdeling 5 wel geldt. Maar wie weet...

Noten:

1. Mr. dr. J. van Drongelen is (emer.) universitair hoofdocent bij de Vakgroep sociaal recht en sociale politiek van de Universiteit van Tilburg en (gepens.) coördinerend wetgevingsjurist bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
2. Mr. A.D.M. van Rijs is docent bij de vakgroep Private, Business and Labour Law van de Universiteit van Tilburg.
3. Zie HR 18 december 1953, NJ 1954, 242; HR 18 september 1985, NJ 1986, 177; HR 8 oktober 1993, JAR 1993, 245; Ktg. Utrecht 24 april 1996, JAR 1996, 172; HR 17 april 2020, ECLI:NL:HR:2020:723.
4. Zie J. van Drongelen & S.E.H. Lacroix, *De vrijheid van arbeidskeuze en de regeling van nevenarbeid in collectieve arbeidsovereenkomsten*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2012, p. 14.
5. Zie J. van Drongelen & S.E.H. Lacroix 2012, p. 13-14.
6. Zie wet van 23 november 1995, houdende bepalingen inzake de arbeids- en rusttijden, Stb. 1995, 598. Zie hierover onder meer: J. van Drongelen & P.H. Vos 1996; A.J.C.M. Geers & G.J.J. Heerma van Voss 1996; W.A.M. de Lange & P.H. Vos 1997; J. van Drongelen & D.J.J. Korver 2007; P.H. Vos 2008; J. van Drongelen & D.J.J. Korver 2010.
7. Zie wet van 19 februari 2000, houdende regels inzake het recht op aanpassing van de arbeidsduur, Stb. 2000, 114.
8. Zie hierover onder meer: A.P. Funke, 'Verlof zonder behoud van loon ter actieve vervulling van passief kiesrecht', SMA 1976, p. 664-671; J. van Drongelen, 'Politiek verlof', *Sociale Zaken Actueel* 1999-48, p. 6; J. van Drongelen, 'Buitengewoon verlof voor wethouders', *Overheid en Personeel* 2008-1, p. 6-7; J. van Drongelen & W.J.P.M. Fase, *Individueel arbeidsrecht deel 1 De overeenkomsten tot het verrichten van arbeid Vakantie en verlof, elfde druk* Zutphen: Uitgeverij Parijs 2021, p. 387-388.
9. Zie J. van Drongelen & S.E.H. Lacroix 2012, p. 14.
10. Zie D.J.B. de Wolff, 'Nevenbesognes. De arbeidsrechtelijk benadering van nevenarbeid door de werknemer voorzien van enkele kritische kanttekeningen', SR 2005, p. 292; S.K. Schreurs & O. van der Kind, 'werk naast werk: baas boven (eigen) baas', *ArbeidsRecht 2006-6/7*, p. 30; S.W.G. Wolters, 'De grenzen en mogelijkheden van het verbod van nevenactiviteiten. Een toetsingskader aan de hand van de redelijkheid en billijkheid', TAP 2010, p. 106.
11. Zie D.J.B. de Wolff, SR 2005, p. 292; S.K. Schreurs & O. van der Kind, *ArbeidsRecht 2006-6/7*, p. 30; S.W.G. Wolters, TAP 2010, p. 106.
12. Zie hierover onder meer: D.J.B. de Wolff, *Goedwerknemerschap*, Deventer: Kluwer 2007.
13. Zie D.J.B. de Wolff 2007, p. 6; ; J. van Drongelen & S.E.H. Lacroix 2012, p. 14-15.
14. Zie Kamerstukken II 1985/86, 19 376, nr. 2 (notitie grondrecht van vrijheid van arbeidskeuze), p. 4. Zie CRvB 16 november 1989, AB 1991, 24.
15. Zie Kamerstukken II 1985/86, 19 376, nr. 2 (notitie grondrecht van vrijheid van arbeidskeuze), p. 4.
16. Zie J. van Drongelen & S.E.H. Lacroix 2012, p. 24-25.
17. J. van Drongelen, 'Over nevenwerkzaamheden, de schrijvende ambtenaar-wetenschapper en de vrijheid van drukpers', *Arbeid Integraal* 2008, p. 158.
18. Zie E. Verhulp, *Grondrechten in het arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer 1999, p. 12.
19. Zie Kamerstukken II 1985/86, 19 736, nr. 2 (notitie grondrecht van vrijheid van arbeidskeuze), p. 11. Zie J. van Drongelen & S.E.H. Lacroix 2012, p. 25.
20. Zie Kamerstukken II 1985/86, 19 736, nr. 2 (notitie grondrecht van vrijheid van arbeidskeuze), p. 14.
21. Zie J. van Drongelen & S.E.H. Lacroix 2012, p. 25-26.
22. Zie Kamerstukken II 1985/86, 19 376, nr. 2 (notitie grondrecht van vrijheid van arbeidskeuze), p. 19.
23. Zie ook: CRvB 10 december 1992, TAR 1993, 34.
24. Zie J. van Drongelen & S.E.H. Lacroix 2012, p. 26-27.
25. Zie richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, Pb EU 11 juli 2019, L 186, p. 105-121.
26. Zie Kamerstukken II 2021/22, 35962, nr. 2.
27. Zie J. van Drongelen & S.E.H. Lacroix 2012, p. 14.
28. De wetgever heeft het over de inwerkingtreding van het wetsvoorstel, maar dat berust op een misverstand; een wetsvoorstel kan nooit in werking treden. Zie Kamerstukken II 2021/22, 35962, nr. 3 (memorie van toelichting), p. 14.
29. Zie voor toelichting Kamerstukken II 2021/22, 35962, nr. 3 (memorie van toelichting), p. 13-14.
30. Zie Kamerstukken II 2021/22, 35962, nr. 3 (memorie van toelichting), p. 6 en 13.
31. Zie Kamerstukken II 2021/22, 35962, nr. 3 (memorie van toelichting), p. 8.
32. Zie ABRvS 21 november 2018, ECLR:RVS:2018:3789. Zie D.J.J. Korver & J. van Drongelen, 'Arbeidstijdenwet: een verbeterde samenloopregeling en een gemiste kans', *Beloning & Belasting* 2021-3, p. 19-22.
33. Zie Kamerstukken II 2021/22, 35962, nr. 3 (memorie van toelichting), p. 14